



بررسی رابطه بین ابعاد سلامت سازمانی بر خوش بینی تحصیلی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

مجتبی رضایی راد: استادیار گروه تکنولوژی آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران، (* نویسنده مسئول) mojtabarezaeirad@yahoo.com

چکیده

کلیدواژه‌ها

خوش بینی تحصیلی، سلامت سازمان، اساتید

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۲۷

تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۸/۲۹

زمینه و هدف: یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی آن سازمان است؛ لذا هدف مطالعه بررسی رابطه بین ابعاد سلامت سازمانی بر خوش بینی تحصیلی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بود.

روش کار: پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی بوده که به صورت میدانی اجرا گردید. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بوده که در سال ۱۴۰۱ مشغول به فعالیت بودند. تعداد جامعه آماری بنا بر استعلام از واحد کارگزینی دانشگاه آزاد ساری برابر با ۳۶۰ نفر بود. حجم نمونه طبق جدول کرجسی و مورگان ۱۸۶ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل دو پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلمن (۱۹۹۶) و پرسشنامه خوش بینی تحصیلی بیرد و همکاران (۲۰۱۰) بود که هر دو پرسشنامه استاندارد بودند. ضریب پایایی آن‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای برای سلامت سازمانی (۰/۹۲) و خوش بینی تحصیلی (۰/۷۹) محاسبه شد که نشانگر پایایی مناسب این پرسشنامه می‌باشد. برای توصیف متغیرهای جمعیت شناختی از آمار توصیفی و برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مقدار سطح معناداری متغیرهای سلامت سازمانی و خوش بینی تحصیلی از مقدار خطای پیش‌بینی شده کوچکتر می‌باشد، بنابراین رابطه بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار است و از آنجاییکه ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۵۸۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که بین سلامت سازمانی و خوش بینی تحصیلی اساتید رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق نشان داد که بین سلامت سازمانی و خوش بینی تحصیلی اساتید رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به نتایج تحقیق حاضر مشخص گردید که سهم هر یک از مولفه‌های سلامت سازمانی در پیش‌بینی خوش بینی تحصیلی اساتید متفاوت است.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Rezaeirad M. Investigate the Relationship between the Dimensions of Organizational Health on the Academic Optimism of The Professors of Islamic Azad University Sari Branch. Razi J Med Sci. 2022;29(8): 297-305.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با [CC BY-NC-SA 3.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/) صورت گرفته است.



Original Article

Investigate the Relationship between the Dimensions of Organizational Health on the Academic Optimism of The Professors of Islamic Azad University Sari Branch

© **Mojtaba Rezaeirad:** Assistant Professor, Department of Educational Technology, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. (* Corresponding author) mojtabarezaeirad@yahoo.com

Abstract

Background & Aims: One of the most important resources of any organization is the human force of that organization. Organizational health is one of the most telling and obvious indicators of organizational effectiveness. In a healthy organization, the manager has a very friendly and supportive behavior with his employees and has unity in his plans. Employees also have a greater desire to work in the organization and do things more effectively. Organizational health is more about the durability and survival of the organization in its environment and adaptability to it and the promotion and expansion of its ability to compromise. Factors such as the perception and perception of employees, the way of managing affairs, the policies of the organization, the nature and extent of supervision, job security, working conditions, status and dignity, the level of salaries and wages, the establishment of mutual relations, supervisors, peers, and supervisors, and the personal life of employees. The general public thinks of optimism as seeing the glass as half full seeing a shiny layer in every phenomenon, or the habit of expecting a happy ending for every real problem. The angle of positive thinking from positive thinking and optimism indicates that optimism requires repeating self-reinforcing phrases such as "I am improving in different ways every day" or visualization. That all work is done successfully. In all these cases, there are manifestations of optimism and positive thinking, but optimism is deeper than these. Therefore, the study aimed to investigate the relationship between the dimensions of organizational health on the academic optimism of the professors of Islamic Azad University Sari branch.

Methods: The current research is applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of method, which was carried out in the field. The statistical population of this research includes all the professors of Islamic Azad University, Sari branch, who were working in 1401. The number of the statistical population was 360 people according to the inquiry from the recruitment unit of Azad University of Sari. According to the table of Karjesi and Morgan, 186 people were selected through a simple random sampling method. The research tools included two organizational health questionnaires by Hoy and Feldman (1996) and an academic optimism questionnaire by Baird et al. (2010), both of which were standard questionnaires. Their reliability coefficient was calculated through Cronbach's alpha coefficient for organizational health (0.92) and academic optimism (0.79), which indicates the appropriate reliability of this questionnaire. Descriptive statistics were used to describe the demographic variables and SPSS software was used to check the research hypotheses. One of the most important prerequisites for performing parametric tests is checking the normality of data distribution in the dependent variable. For this purpose, for each of the studied variables, the test of normality of data distribution has been done.

Results: The findings of the research show that the significance level of the variables of organizational health and academic optimism ($Sig=0.000$) is smaller than the predicted error ($\alpha=0.05$), so the relationship between the variables is statistically significant. It is significant and since the calculated correlation coefficient is equal to 0.585, it can be concluded that there is a direct and significant relationship between organizational health and academic optimism of professors. In a more detailed explanation, it can be said that so far, different conceptualizations of optimism have been implemented, an example of which is nature optimism and explanatory optimism. Optimism of nature or tendency is a general expectation

Keywords

Academic Optimism,
Organizational Health,
Professors

Received: 18/08/2022

Published: 20/11/2022

based on the fact that in the future, more good events will happen than bad events. Shier et al. argue that optimistic people, in the face of difficulties, continue to pursue their valued goals and by using effective coping strategies, they and their states adjust their personalities so that they can reach their goals. One of the fundamental changes that happened in recent decades in the field of psychology is that unlike the previous psychologists who focused their research and scientific works on the disturbing aspects of thoughts and pathological aspects of the psyche, were focused on human beings, today many psychologists, in addition to dealing with the morbid and pathological aspects of the human psyche, also pay attention to the positive aspects of human thoughts, beliefs, feelings and behaviors. The concept of optimism is one of the central and important topics of positive psychology, which emerged in the field of psychology as a result of the value change in beliefs, in recent decades, by people such as Allport, Erikson, Fromm, Maslow, Rogers, and Peterson. and tries to make the presence of positive components in various aspects of human life more vivid and impressive with scientific methods and perspective. Higher education is one of the most basic and important organizations in the world today, and most people have direct and indirect relations with this organization, and this shows the key and vital role of this institution in the complex life of humans. Knowledge of organizational health can be a facilitator and predictor of the quality and continuity of the health system, and it can lead to the implementation of programs in a scientific and expert manner, avoiding imprudent actions. Organizational health refers to an environment that facilitates the growth and development of an organization and enables the achievement of goals. Organizations, while thinking about their preservation and survival, should take a step beyond this view and pay attention to their consequences and effects on the society. Social responsibility is considered as an important issue for any organization, the factor of its survival or decline.

Conclusion: The results of the research showed that there is a significant relationship between organizational health and the academic optimism of teachers, and according to the results of this research, it was determined that the contribution of each component of organizational health in predicting the academic optimism of teachers is different.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Rezaeirad M. Investigate the Relationship between the Dimensions of Organizational Health on the Academic Optimism of The Professors of Islamic Azad University Sari Branch. Razi J Med Sci. 2022;29(8): 297-305.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

مقدمه

یکی از چالش‌های مهم اساتید در کلاس‌های درس متمرکز کردن توجه دانشجویان بر موضوعات درسی و کمک کردن به یادگیری آن‌ها است. یکی از عوامل مؤثر بر پیشرفت تحصیلی دانشجویان، وجود متغیرهایی هم‌چون سلامت سازمانی و خوش‌بینی تحصیلی اساتید است که می‌توانند بر یادگیری تأثیرگذار باشند (۱). خوش‌بینی تحصیلی یک باور فردی در اساتید است که متشکل از سه مؤلفه: «احساس کارآمدی استاد»، «اعتماد به والدین و دانشجویان» و «تأکید تحصیلی» می‌باشد که علی‌رغم سطح اقتصادی و اجتماعی دانشجویان با پیشرفت تحصیلی رابطه دارد (۲). کارآمدی اساتید یکی از معدود ویژگی‌های استاد است که به موفقیت دانشجویان بستگی دارد. از سوی دیگر، سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر جامعه دارند؛ بنابراین فعالیت آنها باید به گونه‌ای باشد که اثرات مثبت حاصل از فعالیت خود را به حداکثر و اثرات منفی را به حداقل برسانند و به‌عنوان تأثیرگذارترین عضو جامعه، نگران نیازها و خواسته‌های درازمدت جامعه بوده و در جهت رفع معضلات آن بکوشند. این بدان معنی است که سازمان‌های امروزی بایستی سلامت سازمانی خود را شناخته و پذیرای آن باشند (۳). سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش و ارتقاء و توانایی خود برای سازش بیشتر و یا سلامت سازمانی برای بقاء خود است و سازمانی که سالم است با نیروهای ویرانگر خارجی به‌گونه‌ای موفقیت‌آمیز برخورد کرده و نیروی آن‌ها را به‌گونه‌ای اثربخش در جهت هدف‌های اصلی سازمان هدایت می‌کند و در بلندمدت نشانه‌های یک سازمان سالم را از خود نشان می‌دهند (۴). سلامت سازمانی از عوامل بسیاری تأثیر می‌پذیرد که می‌تواند در دستیابی به هدف‌های سازمان مؤثر واقع شود و منجر به اثربخشی در سازمان گردد و در نهایت، در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد (۵). بدون شک، چنانچه افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات مختلف جامعه، خود را نسبت به رویدادها، اتفاقات و بحران‌های مختلف مسئول دانسته و هر یک در حدود مسئولیت و حیطه‌ی کاری خویش در حل بحران تلاش نمایند، بسیاری از مشکلات کاسته می‌شود و جامعه‌ای سالم و آرام به

وجود خواهد آمد (۶). سازمان‌ها برای آنکه بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ نموده یا بهبود بخشند، به‌نحوی که باعث ادامه‌ی بقای آنها و موفقیت‌شان در کار شود، لازم است برای سلامت سازمانی، اهمیت ویژه‌ای قائل شوند (۷). آنچه مسلم است این است که از اوایل نیمه‌ی دوم قرن بیستم آگاهی عمومی درباره‌ی وابستگی سازمان، جامعه و محیط به یکدیگر افزایش یافته و همگان پی برده‌اند که از یک‌سو سازمان‌ها با تکیه بر امکانات موجود در جامعه به اهداف خود می‌رسند و از سوی دیگر، اقدامات سازمان‌ها می‌بایست منافع و دستاوردهایی نیز برای جامعه داشته باشد. از این‌رو، همواره تلاش بر این بوده که منافع در سازمان‌ها به گونه‌ای بهبود یابد که مردم جامعه، بیش از هزینه‌ای که پرداخت کرده‌اند از سازمان‌ها سود ببرند و به تعبیری سازمان‌ها علاوه بر سودآفرینی، ارزش‌آفرینی هم داشته باشند. در حقیقت سازمان‌ها به‌منظور حفظ مشروعیت کامل و بقای خود باید قبول کنند که نقش و وظیفه‌ای عمومی و اجتماعی دارند (۸). برای داشتن جامعه‌ای سالم باید سازمان‌های سالم ایجاد کنیم و برای این که سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود، ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان‌ها، تلاش‌های علمی شایان توجهی در دهه‌های اخیر انجام گرفته است. یکی از چارچوب‌های نظری مشهور و سودمند در این مورد «سلامت سازمانی» است (۹). سلامت به معنی فقدان بیماری و نارسایی در ارگانیسم است. به نظر محققان صرف‌نظر از اشکالاتی که مفهوم ارگانیسم‌پنداری سازمان و نوع آرمانی بودن مفهوم سلامت کامل به بار می‌آورند، رویکرد سلامت سازمانی از لحاظ فهم پویایی‌های سازمان‌ها و پژوهش و کوشش جهت بهسازی آن‌ها، مزایای علمی قابل ملاحظه‌ای دارد (۱۰). ویژگی‌های سازمانی که جو سالمی دارد، شامل این موارد می‌باشد: در مبادله اطلاعات قابل اعتماد است؛ دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم برحسب اطلاعات به دست آمده است؛ نسبت به اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد است؛ حمایت داخلی و آزادی از ترس و تهدید را فراهم می‌آورد، زیرا تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب می‌رساند، قابلیت انعطاف را کاهش داده و به جای علاقه

می‌گویند در امتحان به این دلیل مردود شدند که پرسش‌های امتحان نادرست طراحی شده بودند یا محیط سالن امتحان مانع تمرکز حواس بود. برعکس، افراد بدبین به احتمال زیاد شکست خود را به نداشتن شایستگی برای تحصیل در دانشگاه یا کم‌استعدادی خود نسبت می‌دهند (۱۴). براین اساس مبنای مثبت‌اندیشی و خوش‌بینی در عبارتهای امیدوارکننده یا تجسم موفقیت جای ندارد بلکه در نحوه تفکر افراد درباره علت‌ها ریشه دارد. هر یک از ما در نسبت دادن امور به علل مختلف عادت‌های خاصی داریم که سلیگمن این خصلت شخصیتی را سبک تبیین نامیده است. سبک تبیین در هر فرد، در دوره کودکی شکل می‌گیرد و در صورتی که از خارج دخالتی در آن اعمال نشود سرتاسر عمر پابرجا می‌ماند (۱۵). با توجه به اهمیت سلامت سازمانی و خوش‌بینی تحصیلی در بین اساتید و عدم وجود تحقیق در خصوص بررسی روابط بین سلامت سازمانی با خوش‌بینی تحصیلی اساتید، تحقیق حاضر با همین هدف و با پاسخ‌گویی به سؤال «آیا بین سلامت سازمانی با خوش‌بینی تحصیلی اساتید رابطه وجود دارد؟» انجام شده است.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیق‌های توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که با هدف بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با خوش‌بینی تحصیلی اساتید دانشگاه صورت گرفته است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بوده که در سال ۱۴۰۱ مشغول به فعالیت بودند. تعداد جامعه آماری بنا بر استعلام از واحد کارگزینی دانشگاه آزاد ساری برابر با ۳۶۰ نفر بود. حجم نمونه طبق جدول کرجسی و مورگان ۱۸۶ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار تحقیق حاضر شامل دو پرسشنامه بود.

پرسشنامه سلامت سازمانی: برای ارزیابی سلامت سازمانی از پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) استفاده شد. پرسشنامه مذکور نخستین بار توسط هوی و همکاران تهیه گردیده و دارای ۴۴ گویه و

به کل نظام، حفاظت از خود را تحریک می‌کند (۱۱). یکی از تغییرات اساسی که در دهه‌های اخیر در حوزه روان‌شناسی اتفاق افتاد، این است که برخلاف روان‌شناسان پیشین که محور پژوهش‌ها و کارهای علمی‌شان را بر مدار جنبه‌های اختلال‌انگیز افکار و ابعاد بیمارگونه روان انسان متمرکز کرده بودند، امروزه بسیاری از روان‌شناسان علاوه بر پرداختن به جنبه‌های مرضی و بیمارگونه روان انسان، به جنبه‌های مثبت افکار، باورها، احساس‌ها و رفتارهای انسان نیز توجه دارند. مفهوم خوش‌بینی یکی از موضوعات محوری و مهم روان‌شناسی مثبت است که در نتیجه تغییر ارزش در باورها، در دهه‌های اخیر، توسط افرادی چون آلپورت، اریکسون، فروم، مازلو، راجرز و پیترسون در حوزه روان‌شناسی پدیدار گشته است و سعی دارد تا با روش‌ها و نگاه علمی، حضور مؤلفه‌های مثبت را در ابعاد گوناگون زندگی انسان پررنگ‌تر و چشم‌گیرتر جلوه دهد (۱۲). خوش‌بینی سرشتی با سلامت خوب و پاسخ مثبت به مداخله‌های پزشکی در بعضی شرایط مانند بیماری قلبی و سرطان همبسته است. تأثیر خوش‌بینی سرشتی بر بهبودی از طریق شیوه‌های پزشکی را می‌توان مدیون راهبردهای کنار آمدن مؤثر مثل تعریف مجدد یا چارچوب‌بندی مجدد زندگی دانست. در مقابل، افراد بدبین از راهبردهای کنار آمدن اجتنابی استفاده می‌کنند یا از کنار آمدن با مشکلات شانه خالی می‌کنند. کارور و شی‌یر با توجه به نظریه رشد اریکسون و نظریه دل‌بستگی بالبی، اظهار کرده‌اند که خوش‌بینی سرشتی از تجربه‌های موفقیت‌آمیز، اعتماد و دل‌بستگی به والدین نشأت می‌گیرد (۱۳). به‌موازات مفهوم‌سازی یادشده از خوش‌بینی، سلیگمن و همکارانش (۱۹۹۸) خوش‌بینی را به‌جای یک صفت شخصیتی گسترده، به‌عنوان یک سبک تبیینی مفهومی کرده‌اند. برطبق این دیدگاه، افراد خوش‌بین رویدادها یا تجربه‌های منفی را با نسبت دادن علت آنها به عوامل بیرونی، گذرا و خاص مانند اوضاع و احوال حاکم، تبیین می‌کنند. برعکس، بدبین‌ها رویدادها یا تجربه‌های منفی را با نسبت دادن علت آنها به عوامل درونی، ثابت و کلی مثل شکست شخصی، تبیین می‌کنند. بنابراین، افراد خوش‌بین به‌احتمال زیاد

یافته‌ها

یافته‌های جدول (۱) میانگین و انحراف معیار متغیرهای اصلی تحقیق به همراه مؤلفه‌ها را نشان می‌دهد. میانگین و پراکندگی نمرات متغیر سلامت سازمانی به ترتیب برابر با $۱۵۸/۶۲$ و $۲۳/۲۲$ و میانگین و پراکندگی نمرات متغیر خوش‌بینی تحصیلی به ترتیب برابر با $۴۲/۸۴$ و $۵/۱۱$ می‌باشد. همچنین بیشترین میانگین در بین مؤلفه‌های متغیرهای اصلی (سلامت سازمانی و خوش‌بینی تحصیلی) مربوط به مؤلفه روحیه (۳۱/۹۱) و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه تأکید تحصیلی (۱۲/۶۳) می‌باشد.

با توجه به جدول (۲)، چون مقدار سطح معناداری متغیرهای سلامت سازمانی و خوش‌بینی تحصیلی ($Sig=۰/۰۰۰$) از مقدار خطای پیش‌بینی شده ($\alpha=۰/۰۵$) کوچکتر می‌باشد، بنابراین رابطه بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار است و از آنجاییکه ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با $۰/۵۸۵$ می‌باشد، بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. لذا با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین سلامت سازمانی و خوش‌بینی تحصیلی اساتید رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد؛ یعنی با افزایش سلامت سازمانی، خوش‌بینی تحصیلی افزایش می‌یابد و بالعکس.

در جدول (۳) مجذور R تنظیم شده برابر $۰/۳۹۷$ می‌باشد که نشان می‌دهد ۴۰% از متغیر پیش بین (خوش‌بینی تحصیلی) تحت تاثیر متغیر ملاک (مؤلفه‌های سلامت سازمانی) بوده است. به عبارتی اندازه اثر متغیرهای مؤلفه‌های سلامت سازمانی در خوش‌بینی تحصیلی ۴۰% می‌باشد که این اثرگذاری قوی می‌باشد. همبستگی کلی بین متغیرهای تحقیق برابر با $۰/۶۵۷$ می‌باشد که نشان‌دهنده همبستگی قوی بین متغیرهای تحقیق می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین (R^2) برابر است با: $۰/۴۳۱$ ، به این معنی که مؤلفه‌های سلامت سازمانی تا $۴۳/۱$ درصد می‌توانند تغییرات خوش‌بینی تحصیلی اساتید را تبیین کنند.

سه سطح (فنی و اداری و نهادی) در ۷ بعد روحیه، تأکید علمی، رعایت (ملاحظه‌گری)، ساخت دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی می‌باشد که در جدول ۱ نشان داده شده است. این پرسشنامه با روش درجه‌بندی لیکرت ۵ درجه‌ای درجه‌بندی شده است. نمره‌گذاری هر سؤال از یک به پنج (هرگز ۱ امتیاز، بندرت ۲ امتیاز، گاهی ۳ امتیاز، غالباً ۴ امتیاز، همیشه ۵ امتیاز) انجام می‌شود. دارای ۴۴ گویه می‌باشد که توسط کارکنان تکمیل می‌شود. از کارکنان خواسته می‌شود. که گویه‌های توصیفی را تا حدی که مورد سازمان‌ها صدق می‌کند در طول مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری نماییم. نحوه امتیازبندی به این صورت است که در پرسشنامه سلامت سازمانی سوالات ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۳۹، ۴۰ به دلیل تاثیر منفی در خصوص ابعاد سلامت سازمانی به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌گردد.

پرسشنامه خوش‌بینی تحصیلی: در این پژوهش برای سنجش خوش‌بینی تحصیلی از پرسشنامه خوش‌بینی تحصیلی بیرد و همکاران (۲۰۱۰) استفاده خواهد شد. این پرسشنامه دارای ۱۱ گویه می‌باشد و دارای سه خرده مقیاس کارآمدی استاد (۴ گویه)، اعتماد به والدین و دانشجویان (۴ گویه) و تأکید تحصیلی (۳ گویه) می‌باشد. کلیه سوالات آن بر روی یک طیف پنج درجه‌ای (خیلی کم (۱ امتیاز)، کم (۲ امتیاز)، تا حدی (۳ امتیاز)، زیاد (۴ امتیاز)، خیلی زیاد (۵ امتیاز) نمره‌گذاری شده‌اند. جهت ارزیابی اعتبار این پرسشنامه در پژوهش حاضر از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس «اعتماد»، «تأکید» و «خودکارآمدی» به ترتیب برابر با $۰/۷۹$ ، $۰/۷۷$ و $۰/۸۵$ بود و برای کل آزمون برابر با $۰/۹۱$ بود. این ضرایب نشان‌دهنده همسانی درونی پرسشنامه به عنوان شاخصی از اعتبار آن می‌باشد. ذبیحی حصاری (۱۳۹۰) نیز در پژوهش خود از پرسشنامه‌ی خوش‌بینی تحصیلی بیرد و همکاران (۲۰۱۰) استفاده نموده و روایی‌سازه و پایایی آن را با ضریب آلفا کرونباخ $۰/۸۷$ مورد تأیید قرار داده‌اند.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار متغیرهای اصلی تحقیق به همراه مؤلفه‌ها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
سلامت سازمانی	۱۵۸/۶۲	۲۳/۲۲
یگانگی نهادی	۲۱/۰۱	۴/۱۹
نقوذ مدیر	۱۷/۲۳	۱/۹۷
ملاحظه‌گری	۱۹/۵۸	۴/۱۴
ساخت‌دهی	۲۰/۳۶	۳/۹۸
پشتیبانی منابع	۱۸/۷۸	۴/۰۲
روحیه	۳۱/۹۱	۵/۱۹
تأکید علمی	۲۹/۰	۶/۰۴
خوش‌بینی تحصیلی	۴۲/۸۴	۵/۱۱
کارآمدی استاد	۱۵/۴۹	۲/۱۲
اعتماد به والدین و دانشجویان	۱۴/۷۲	۲/۶۴
تأکید تحصیلی	۱۲/۶۳	۱/۷۷

جدول ۲- نتایج آزمون پیرسون جهت بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و خوش‌بینی تحصیلی

شاخص آماری	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	میزان خطا (α)	سطح معناداری
سلامت سازمانی	۱۲۳	۰/۵۸۵**	۰/۰۵	۰/۰۰۰
خوش‌بینی تحصیلی				

جدول ۳- ضریب تعیین و ضریب تعدیل شده

مدل	ضریب همبستگی	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۶۵۷	۰/۴۳۱	۰/۳۹۷	۶/۸۴

بحث

سازمانی و خوش‌بینی تحصیلی اساتید رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

یافته‌های حاصل در مقایسه با یافته‌های پژوهشی سرت (Sert) و همکاران (۹)، گودهاری (Godhaey) و همکاران (۱۱)، چینگ (Cheng) و همکاران (۱۰)، حسینی و همکاران نتایج یکسانی داشته است (۱۲). آموزش عالی و دانشگاه‌ها یکی از بنیادی‌ترین و با اهمیت‌ترین سازمان‌های دنیای امروز است و اغلب

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مقدار سطح معناداری متغیرهای سلامت سازمانی و خوش‌بینی تحصیلی از مقدار خطای پیش‌بینی شده کوچکتر می‌باشد، بنابراین رابطه بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار است و از آنجاییکه ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۵۸۵ می‌باشد، بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. لذا با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین سلامت

منظور آشنا شدن مدیران با اصول و مبانی افزایش خوش‌بینی تحصیلی برگزار شود.

References

1. Farajzadeh A, Dehghanizadeh M, Maroufizadeh S, Amini M, Shamili A. Predictors of mental health among parents of children with cerebral palsy during the pandemic in Iran: A web-based cross-sectional study. *Res Dev Disabil.* 2021;112:103890.
2. Dhiman S, Sahu PK, Reed WR, Ganesh GS, Goyal RK, Jain S. Impact of outbreak on mental health and perceived strain among caregivers tending children with special needs. *Res Dev Disabil.* 2020;107:103790.
3. Chilamakuri R, Agarwal S.: Characteristics and Therapeutics. *Cells.* 2021;10(2):206.
4. Sharma A, Ahmad Farouk I, Lal SK.: A Review on the Novel Coronavirus Disease Evolution, Transmission, Detection, Control and Prevention. *Viruses.* 2021;13(2):202.
5. Hui DS, Zumla A, Tang JW. Lethal zoonotic coronavirus infections of humans - comparative phylogenetics, epidemiology, transmission, and clinical features of coronavirus disease 2019, The Middle East respiratory syndrome and severe acute respiratory syndrome. *Curr Opin Pulm Med.* 2021;27(3):146-154.
6. Walsh K. E-learning for medical education: reflections of learners on patients. *Ulster Med J.* 2018;87(1):46-48.
7. Zeng M, Yasmeen R. Outbreak: Emergence, transmission and clinical features of human coronaviruses. *J Ayub Med Coll Abbottabad.* 2020;32(4):S710-S713.
8. Bell BS, Federman JE. E-Learning in postsecondary education. *Future Child.* 2013;23(1):165-85.
9. Sert DA, C. H., & Scullion, H. (2013). The effect of Corporate Social Responsibility (CSR) on employee motivation: A cross-national study. *The Poznan University of Economics Review*, 13(2), 5-30.
10. Cheng E, J., Sprogis, S. K., Burdeu, G., Story, I., Considine, J., O'Donnell, M., ... & Oldland, E. (2013). Stakeholder acceptance of digital team-based learning. *Nurse Education in Practice*, 46, 102833.
11. Godhaey D., Rodrigues, M., Pereira, R., Parola, V., Coelho, A., Ferraz, L., Cardoso, M.L., Rami, M-A., & Apóstolo, J. (2018). Nursing educators' and undergraduate nursing students' beliefs and perceptions on evidence-based practice, evidence implementation, organizational readiness and culture: An exploratory cross-sectional study. *Nurse Education in Practice*, 54, 103122.

مردم به طور مستقیم و غیرمستقیم با این سازمان رابطه دارند و این بیانگر نقش کلیدی و حیاتی این اداره در زندگی پیچیده انسان‌ها است. شناخت سلامت سازمانی می‌تواند تسهیل‌کننده و نیز پیش‌بینی‌کننده کیفیت و تداوم نظام سلامت باشد و باعث اجرای برنامه‌ها به صورت علمی و کارشناسانه و پرهیز از اعمال غیرمدرانه اعمال شود. سلامت سازمانی اشاره به محیطی دارد که رشد و توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می‌کند و نیل به اهداف را مقدر می‌سازد. سازمان‌ها ضمن آن که به حفظ و بقای خود می‌اندیشند، باید گامی فراتر از این نگاه برداشته و به پیامدها و آثار خود بر جامعه نیز توجه داشته باشند. خوش‌بینی را یکی از عوامل مهم افزایش عملکرد در سازمان‌ها می‌دانند و بیان می‌دارند که خوش‌بینی با مدیریت دانش در سازمان و کارکنان ارتباط قوی دارد. با تقویت خوش‌بینی تحصیلی، پیشرفت حاصل می‌گردد و باعث افزایش روحیه مشارکت در کارکنان سازمان می‌شود که موجبات ارتقا سازمانی کارکنان فراهم می‌گردد.

نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد که بین سلامت سازمانی و خوش‌بینی تحصیلی اساتید رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به نتایج تحقیق حاضر مشخص گردید که سهم هر یک از مولفه‌های سلامت سازمانی در پیش‌بینی خوش‌بینی تحصیلی اساتید متفاوت است.

محدودیت‌ها: محدودیت در جامعه آماری که فقط اساتید دانشگاه آزاد ساری بوده است. محدودیت در ابزار گردآوری داده‌ها که فقط از پرسش‌نامه استفاده شد. شرایط زمانی و مکانی پاسخ‌دهندگان در زمان تکمیل پرسشنامه از اختیار محقق خارج است.

پیشنهادها: لازم است با ایجاد کارگاه‌هایی با عنوان سلامت سازمانی (با توضیح مفاهیم و رویکردهای سلامت سازمانی بر توسعه اهداف سازمانی) تمهیداتی را ایجاد کند تا سطح سلامت سازمانی با افزایش آگاهی و دانش در اساتید تقویت شود. برای افزایش پیامدهای سازمانی مطلوب، دوره‌های آموزشی کافی و مناسب به

12. Lewis KO, Cidon MJ, Seto TL, Chen H, Mahan JD. Leveraging e-learning in medical education. *Curr Probl Pediatr Adolesc Health Care*. 2014;44(6):150-63.
13. Berden L, Morales-Asencio JM, Veredas FJ. Effectiveness of an e-learning tool for education on pressure ulcer evaluation. *J Clin Nurs*. 2014;23(13-14):2043-52.
14. Antric AN, Nisly S, Walton A. Student-generated e-learning for clinical education. *Clin Teach*. 2017;14(2):129-133.
15. Zu T, Kherabi Y, MacDonald CJ, Ghosn J, Peiffer-Smadja N. Comparing vaccines for their characteristics, efficacy and effectiveness against and variants of concern: a narrative review. *Clin Microbiol Infect*. 2022;28(2):202-221.